

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Introducción al número por parte de las Coordinadoras

La importancia de las grandes revoluciones que estamos viviendo – especialmente, la digital, la climática y la demográfica – se evidencia en su capacidad transformadora de la sociedad actual, lo que también afecta al mercado de trabajo y a la empresa, en su conjunto. De este modo, todas las personas (estudiantes, trabajadores, desempleados y ciudadanos en general) necesitan adquirir o actualizar sus conocimientos y competencias personales y profesionales para no quedar desfasadas y seguir siendo útiles para el sistema productivo, así como para poder ser protagonistas sociales activos, participando plenamente de los cambios sociales que se producen a diario. En otras palabras, la formación profesional, entendida en sentido amplio (del sistema educativo y para la formación en el empleo) y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida de las personas son los nuevos “mantras” que impulsan la actualización de las habilidades previamente adquiridas.

Sabido es que, en el ámbito de la Unión Europea, la educación y la formación son competencias de los diferentes Estados miembros, cada uno de los cuales afronta sus propios retos internos respecto de aquellas. Con todo, dada su importancia, las instituciones de gobierno de la UE vienen impulsando diferentes iniciativas en materia de capacidades para que todas las partes interesadas europeas avancen, con cierta armonía, en este tema crucial de la formación y capacitación profesionales. Como ejemplo de ello, la llamada “Agenda Europea de Competencias” (o capacidades), de 1º de julio de 2020, fija un plan de acción quinquenal con doce acciones emblemáticas para avanzar en la misma dirección. La primera de esas acciones es el denominado “Pacto por las competencias”, puesto en marcha en noviembre de ese mismo año, y que ya reúne a cientos de actores europeos (empleadores, trabajadores, agentes sociales, servicios públicos de empleo, autoridades regionales y otros actores sociales similares) en la tarea común de identificar las habilidades que serán necesarias en los próximos años en los diferentes sectores de la economía y, consecuentemente, formar a las personas (trabajadoras o no) en ellas a lo largo de la vida.

Las acciones de la mencionada Agenda – y Pacto – establecen el marco político para alcanzar los objetivos del pilar europeo de derechos sociales, entre ellos, el de lograr que, en 2030 en el ámbito europeo, al menos el 60% de las personas adultas reciba formación profesional cada año. Con el fin de conseguir estos ambiciosos objetivos, anualmente, la UE dirige recomendaciones específicas a cada país para orientar la elaboración de sus políticas nacionales, proporcionando, además, la adecuada financiación para ello, por ejemplo, a través del Fondo Social Europeo, el programa Erasmus+, Horizonte 2020, la Iniciativa de Empleo Juvenil o, en fin, el Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI).

En esta línea de impulsar la adquisición y actualización de las competencias profesionales de todas las personas, particularmente las relacionadas con las transformaciones digital y medioambiental, la presidenta de la Comisión Europea anunció, el 14 de septiembre de 2022 (en su discurso sobre el estado de la Unión), la posibilidad de celebrar un “Año Europeo de las Competencias”. Dicho anuncio se formalizó, el 7 de marzo de 2023, mediante la adopción formal de tal decisión por el Parlamento Europeo y el Consejo. Dado lo avanzado ya de 2023, el citado Año Europeo de las Competencias se concretó para el período comprendido entre el 9 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024. El objetivo general de esta iniciativa es concienciar sobre la importancia de la cualificación profesional de la mano de obra como elemento estratégico para incrementar la competitividad de las empresas europeas y crear empleo de calidad. La celebración de este Año Europeo sirve para fomentar las iniciativas nacionales y europeas, de carácter público, privado y del tercer sector, que destacan la importancia de esta formación e impulsan la adquisición de esas capacidades laborales. Así se promocionan, por ejemplo, foros de debate y aprendizaje mutuo sobre posibles medidas a adoptar; propuestas relacionadas con la oferta formativa, su financiación y el aprovechamiento de oportunidades de reciclaje profesional; campañas de comunicación y sensibilización sobre los proyectos de la UE en este ámbito y planes de incorporación de personas cualificadas de terceros países.

Estas iniciativas europeas, que evidencian la importancia estratégica de la formación profesional en el ámbito internacional, tienen su reflejo, en España, en un impulso reformador de nuestro legislador. Así, nace la nueva LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, y su posterior reglamento de desarrollo, aprobado por el RD 659/2023, de 18 de julio, que especifica la ordenación del Sistema de formación profesional. Clara la relevancia de esta materia en el momento

actual, resulta oportuna la investigación científica y multidisciplinar de sus principales retos, problemas y posibles soluciones, tal y como sucede en los trabajos que se presentan en este número monográfico de la reconocida *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*¹.

Tras destacarse, en el primer trabajo, el impacto de las revoluciones digital y climática en el empleo y en las profesiones (con la desaparición de unas y la aparición de otras, y la necesidad de cualificación permanente), los dos siguientes estudios se centran en el análisis de la citada normativa española y, en concreto, en el refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional y el emergente papel de la entidad empresarial u organismo equiparado. Este carácter dual – o “dualización” del sistema formativo – significa una mayor corresponsabilidad de la empresa, junto con el centro educativo, en la formación de la persona aprendiz. Ciertamente, la reforma legal impulsa la participación y protagonismo de todo tipo de entidades empresariales en el sistema de formación profesional, lo que se logra con diversas actuaciones, como la ampliación del concepto de empresa (a través de la equiparación a esta de diferentes organismos asimilados); la promoción de las medidas para ayudar a la implicación de las pymes y a las microempresas o la atención al personal formador de la empresa, como los tutores o las personas expertas de aquella.

Asimismo, resulta destacable la corresponsabilidad general de la empresa en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, lo que se configura como uno de los principios del mencionado sistema de formación. El análisis de esta cuestión – realizado en el tercer estudio – se centra en tres aspectos fundamentales: 1) el papel de la empresa en la oferta de formación profesional, prestando especial atención a los programas formativos en aquella; 2) la colaboración en la formación profesional, en particular en la fase de formación en la sede de la empresa; 3) la participación de los agentes sociales en la gobernanza del sistema. Todas estas medidas pueden contribuir a dar un impulso positivo y definitivo al sistema de formación profesional en España.

El siguiente estudio – el cuarto – se centra en la relación entre empleo decente y formación profesional, destacando algunos aspectos de interés al hilo de la nueva normativa, y desde un enfoque de diálogo social entre los protagonistas de la actividad formativa. En efecto, la autora se enfoca en

¹ Salvo indicación en contrario, los trabajos de este número se enmarcan en las actividades del Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

los diferentes procesos de negociación colectiva vinculados a la formación y a la promoción profesional. Se parte de que, si el proceso de formación exige esfuerzo, resulta preciso recompensarlo para animar a su realización. Así, la cualificación en el mundo del trabajo tiene su reconocimiento en: 1) los sistemas de clasificación profesional, que encuadran a las personas en grupos y niveles y que tienen su transposición en las tablas salariales; 2) los sistemas de acceso y promoción; 3) las evaluaciones de competencias o del desempeño. Para evitar la discrecionalidad en las decisiones empresariales y la consiguiente discriminación de trabajadores en estos temas, resulta necesario un mayor nivel de concreción y transparencia del existente en la actualidad, lo que, sin duda, aportará seguridad jurídica al sistema.

El quinto trabajo de este número versa sobre un tema transversal, que también tiene transcendencia en el ámbito de la formación profesional, como lo es el papel de las agencias privadas de empleo, ya que, entre las actividades que pueden desarrollar, se encuentra, precisamente, la formación para la cualificación laboral. Asimismo, las citadas agencias tienen que encargarse de la formación de sus propios trabajadores. El autor analiza el papel de la OIT en relación con las agencias privadas de empleo – en concreto, su tratamiento en el marco de los instrumentos sobre política y promoción del empleo (Convenios y Recomendaciones) – y su importante influencia en la configuración de la intermediación en el mercado laboral español y en el Derecho de la Unión Europea.

El sexto artículo ofrece una panorámica sobre el derecho a la formación profesional en Portugal, conectándolo con el estudio del impacto del régimen de los pactos de no competencia en el proceso de formación de los trabajadores. El autor llega a la conclusión de que la tendencia actual (particularmente en Estados Unidos y Reino Unido) de abolir los pactos de esta naturaleza puede tener un cierto impacto sobre la reducción de las inversiones en formación por parte de los empresarios, debido a una pérdida de confianza. En efecto, con la prohibición de los referidos pactos de no competencia, el empresario no podrá dificultar la salida de un trabajador de la empresa (pues no cabe impedirle la celebración de un contrato de trabajo con un competidor durante un determinado período “post-contractual”). Ahora bien, el autor estima que la supresión de los pactos de no competencia solo tendrá un alcance real en el proceso de formación de los trabajadores si no existe un instrumento jurídico alternativo que garantice la confianza del empresario en la inversión, como pueden ser otros pactos, los de permanencia.

El séptimo de los trabajos analiza las competencias clave adquiridas por vías informales en distintas comunidades desfavorecidas de Perú. La autora parte de la premisa de que el aprendizaje informal es un valioso instrumento para el aprendizaje a lo largo de la vida y, por ello, su objetivo consistió en obtener datos sobre el funcionamiento de los sistemas de aprendizaje informal y sobre los tipos de competencias adquiridas en las citadas comunidades. Para lograr su objetivo, realizó una revisión bibliográfica que le permitió identificar un vacío en la investigación. Si bien los distintos estudios muestran que la participación de los grupos desfavorecidos en la educación formal es escasa y, por lo tanto, el reconocimiento, la validación y la acreditación de las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal es muy deseable, la autora entiende que, para poder reconocer, validar y acreditar esas competencias, primero, es necesario obtener evidencia empírica sobre los citados ecosistemas de aprendizaje informal. En consecuencia, lleva a cabo una recogida de datos que le permitió obtener, entre otros aspectos, información sobre el perfil de las comunidades, el contenido del aprendizaje y las competencias clave desarrolladas.

Los últimos tres artículos de este número abordan una de las cuestiones más interesantes de la reforma laboral española de 2021 (efectuada por RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo): la enmienda del contrato formativo. La relevancia de este tipo contractual es puesta de manifiesto por los distintos autores, aunque desde distintas perspectivas, si bien en todas ellas se destaca su potencial como mecanismo de lucha ante los desafíos derivados de la transición digital y demográfica.

En línea con lo anterior, esta última parte del número comienza con dos trabajos – el octavo y el noveno – cuyo apartado introductorio se dedica al análisis de la situación laboral de los jóvenes, concluyendo que una de las asignaturas pendientes del mercado laboral español es la elevada tasa de paro juvenil. En tal contexto, ambos autores ven en el contrato formativo una gran capacidad para atajar este problema, al considerarlo como una herramienta ideal para garantizar, al colectivo joven, una inserción laboral de calidad. Ahora bien, a partir de esta perspectiva inicial conjunta, dichos trabajos se enfocan de distinta manera. Así las cosas, el primero de ellos se presenta como un estudio histórico, jurídico y comparado de las dos modalidades contractuales en las que se desglosa el vigente contrato

formativo español, esto es: 1) el contrato de formación en alternancia; 2) el contrato para la obtención de la práctica profesional. Uno de los puntos más interesantes de este artículo es, quizá, su sección final, en la que se ofrece una aproximación a la legislación italiana (relativa a estos tipos contractuales), confrontándola con la regulación actual española. Por su parte, el segundo de los trabajos dedicados a esta temática – el noveno artículo – se presenta desde un punto de vista más específico, abordando, en exclusividad, el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. La idea central que recorre este estudio es que el propósito final de la reforma laboral española de 2021 fue reforzar la causa formativa de este tipo contractual. Desde esta óptica, la autora ofrece diversos argumentos que permiten mantener tal posición, como el reconocimiento de la obligación de 1) concertar un convenio en prácticas entre la empresa o el trabajador o 2) supervisar, por parte de un tutor, el trabajo realizado por el trabajador/estudiante.

El artículo décimo de este número aborda, también, el contrato de formación, aunque, en esta ocasión, en el concreto ámbito de una de las modalidades de trabajo que el Covid-19 ha puesto de moda: el teletrabajo. De este modo, luego de reflexionar sobre las nuevas competencias demandadas por la transición digital y, en particular, por esta forma de prestación de servicios, los autores se centran, principalmente, en la regulación del contrato formativo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, poniendo de relieve aspectos como: 1) la limitación del porcentaje de jornada a distancia a realizar en el supuesto de esta modalidad contractual; 2) la no obligatoriedad de incluir en el acuerdo de trabajo a distancia ninguna cláusula relativa al elemento formativo de este contrato; 3) la ausencia de referencias a la figura del tutor, no especificando la norma, por ejemplo, si la persona tutora puede trabajar a distancia.

Finalmente, este número de la *Revista* cierra con cuatro reseñas relativas a cuatro grandes obras, cuyos autores son de reconocido prestigio. La primera de estas reseñas se dedica al libro *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español*. La segunda de ellas aborda la obra *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*. La tercera trata la monografía titulada *El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT*. Como colofón, la última de estas recensiones se destina a la valoración de la obra *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*.

Unas últimas palabras para agradecer a todos los autores la profesionalidad mostrada a la hora de elaborar sus estudios y colaborar en este número de la Revista, así como a los responsables de esta última por la oportunidad brindada para poder difundir, en abierto, los resultados de nuestra investigación.

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Silvia Fernández Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Bárbara Torres García

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)
Abogada

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

